

Aktenzeichen: 7 AZR 708/06
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. Juli 2007
- 7 AZR 708/06 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 24. Juni 2005
- 6 Ca 130/05 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 30. Mai 2006
- 12 Sa 1646/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Hochschule - Rückwirkung

Gesetze:

GG Art. 20 Abs. 1, Abs. 3, Art. 12 Abs. 1, Art. 72 Abs. 2, Art. 74 Abs. 1 Nr. 12, Art. 3 Abs. 1; HRG (in der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57a Abs. 1, § 57b Abs. 1, § 57f Abs. 1, Abs. 2; HRG (in der vom 15. August 2002 bis zum 30. Dezember 2004 geltenden Fassung) § 57f Abs. 2; Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 Art. 2 Abs. 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsache zu 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 - (führend),
6. Dezember 2006 - 7 AZR 327/05 -, - 7 AZR 614/05 - und - 7 AZR 805/05 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 708/06
12 Sa 1646/05
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Juli 2007

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 11. Juli 2007 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Willms für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 30. Mai 2006 - 12 Sa 1646/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine auf das Hochschulrahmengesetz gestützte Befristung ihres Arbeitsverhältnisses. 1

Der Kläger war seit dem 15. Juli 1992 an der Mathematischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät der C Universität als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Am 9. März 2004 schlossen die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. April 2004 bis zum 15. Februar 2005. Dieser Vertrag enthält zum Befristungsgrund die folgende Angabe: 2

„§ 57 b Abs. 1 Satz 1 HRG i. V. m. § 57 f Abs. 2 HRG (**Übergangsregelung**) i. V. m. § 57 a Abs. 1 Satz 1 HRG (**Phase vor Abschluss einer Promotion**) nach Maßgabe der §§ 57 a bis 57 f HRG.“

Der Kläger unterzeichnete unter dem 11. Februar 2005 einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 16. Februar 2005 bis zum 30. September 2005 „unter Vorbehalt gemäß Schreiben 11.02.05“. Das Vertragsformular war zuvor unter dem 28. Januar 2005 von einem Vertreter des beklagten Landes unterzeichnet worden. In dem Schreiben vom 11. Februar 2005 wies der Kläger darauf hin, dass er den angebotenen Verlängerungsvertrag mit dem Vorbehalt annehme, dass „weitergehende Rechte nach § 17 Teilzeitbefristungsgesetz geklärt werden“. 3

Mit der am 1. März 2005 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung in den Verträgen vom 9. März 2004 und vom 28. Januar/11. Februar 2005 gewandt und gemeint, die Befristung in dem Vertrag vom 9. März 2004 könne nicht auf die Bestimmungen des 5. HRGÄndG gestützt werden, da dieses Gesetz durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 für nichtig erklärt worden 4



sei. Die Befristung sei auch nicht nach den Vorschriften des am 31. Dezember 2004 in Kraft getretenen HdaVÄndG gerechtfertigt. Für den Erlass von befristungsrechtlichen Vorschriften sei der Bundesgesetzgeber nicht zuständig. Das rückwirkende Inkraftsetzen der Vorschriften des 5. HRGÄndG verstoße gegen das Rechtsstaatsprinzip. Die Verlängerung des in § 57f Abs. 2 HRG idF des 6. HRGÄndG enthaltenen Zeitrahmens bis zum 29. Februar 2008 stelle einen Verstoß gegen das Untermaßverbot des Art. 12 Abs. 1 GG und das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG dar. Durch die nur befristete Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses werde ihm trotz verfügbarer Haushaltsmittel die wirtschaftliche Existenzgrundlage für sein im Jahr 1992 begonnenes und noch nicht abgeschlossenes Promotionsverfahren entzogen. § 57f Abs. 2 HRG idF des HdaVÄndG enthalte eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters und verstoße daher gegen die RL 2000/78/EG. Die Unterschreitung der bis zum 29. Februar 2008 möglichen Höchstbefristungsdauer stelle schließlich eine unzulässige Umgehung des § 53 Abs. 3 BAT dar.

Der Kläger hat beantragt,

5

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsverhältnis über den 30. September 2005 hinaus fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, den Kläger über den 30. September 2005 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt.

6

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter, während das beklagte Land die Zurückweisung der Revision beantragt.

7

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die rechtzeitig erhobene Befristungskontrollklage (§ 17 Satz 1 TzBfG) zu Recht abgewiesen. Zwar hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen dazu getroffen, ob die Parteien eine Vereinbarung getroffen haben, die dem Kläger die Überprüfung der vorletzten, im Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 vereinbarten Befristung zum 15. Februar 2005 ermöglicht. Die Klage ist aber selbst dann unbegründet, wenn ein entspre-

8



chender Vorbehalt zwischen den Parteien zustande gekommen wäre, da sich sowohl die im Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 wie auch die im Arbeitsvertrag vom 28. Januar/11. Februar 2005 vereinbarte Befristung als wirksam erweisen. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Hilfsantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

I. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet, soweit sich der Kläger gegen die im Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 vereinbarte Befristung zum 15. Februar 2005 wendet. Zwar hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, ob die Parteien einen Vorbehalt vereinbart haben, der dem Kläger die Überprüfung der dem letzten befristeten Arbeitsvertrag vom 28. Januar/11. Februar 2005 vorangehenden Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 eröffnet. Zu Gunsten des Klägers kann die Vereinbarung eines entsprechenden Vorbehalts unterstellt werden. Selbst in diesem Fall ist die Klage gegenüber der zum 15. Februar 2005 vereinbarten Befristung unbegründet, da diese nach § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1, § 57f Abs. 1 Satz 1 des Hochschulrahmengesetzes idF des HdaVÄndG vom 27. Dezember 2004 (HRG nF) iVm. § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG idF des 6. HRGÄndG vom 8. August 2002 (HRG Zwischenfassung II [ZF II]) gerechtfertigt ist. Zwar lagen die hochschulrahmenrechtlichen Voraussetzungen für eine sachgrundlose Befristung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht vor. Die §§ 57a ff. HRG idF des 5. HRGÄndG (HRG Zwischenfassung I [ZF I]), auf die § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II Bezug nimmt, waren nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 nichtig (- 2 BvF 2/02 - BVerfGE 111, 226, 246, 270, 273). Nach dem HdaVÄndG sind die in §§ 57a ff. HRG idF des 5. HRGÄndG getroffenen Regelungen jedoch auf die vom 23. Februar 2002 bis zum 27. Juli 2004 abgeschlossenen Verträge anzuwenden. Hierdurch ist nachträglich die hochschulrahmenrechtliche Rechtsgrundlage für die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien geschaffen worden. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der die Befristung tragenden Normen bestehen nicht. Der Bund hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz für das Zeitvertragsrecht des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die zeitliche Rückerstreckung der §§ 57a ff. HRG nF auf die in der Zeit zwischen dem 23. Februar 2002 und dem 27. Juli 2004 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an Hochschulen verstößt nicht gegen das sich aus Art. 12 Abs. 1 GG iVm. dem Rechtsstaatsprinzip ergebende Gebot des Vertrauensschutzes. Das HdaVÄndG stellt nur die Rechtslage wieder her, von der

9

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



beide Parteien beim Abschluss des Arbeitsvertrags am 9. März 2004 ausgehen mussten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Parteien beim Abschluss des letzten Arbeitsvertrags vom 28. Januar/11. Februar 2005 einen Vorbehalt vereinbart haben, wonach der Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 noch einer gerichtlichen Kontrolle unterliegen sollte. 10

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu prüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehung allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Anders verhält es sich, wenn die Parteien in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer - ausdrücklich oder konkludent - das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet (*vgl. etwa 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - BAGE 110, 38 = AP TzBfG § 14 Nr. 11 = EzA TzBfG § 14 Nr. 9, zu II 1 der Gründe mwN*). Dazu genügt ein einseitig vom Arbeitnehmer erklärter Vorbehalt nicht. Der Vorbehalt muss vielmehr vertraglich vereinbart sein. Eine Befristungskontrolle des vorangegangenen Vertrags findet nur statt, wenn die Parteien den Folgevertrag unter dem Vorbehalt abgeschlossen haben, dass zwischen ihnen nicht bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht (*BAG 4. Juni 2003 - 7 AZR 523/02 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 252 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 4, zu 2 a der Gründe*). 11

b) Das Landesarbeitsgericht hat ohne nähere Begründung angenommen, dass sich die Befristungskontrollklage auch gegen die in dem Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 vereinbarte Befristung richtet. Es hat nicht geprüft, ob die Parteien einen Vorbehalt vereinbart haben, der dem Kläger die gerichtliche Überprüfung der in dem Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 vereinbarten Befristung ermöglicht hat. Auf Grund der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts kann der Senat das Zustandekommen eines Vorbehalts nicht beurteilen. Der Arbeitsvertrag vom 28. Januar/11. Februar 2005 ist zunächst von einem Vertreter des beklagten Landes und erst anschließend von dem Kläger unterzeichnet worden. Dieser hat zwar neben dem Arbeitsvertrag eine von dem 12



beklagten Land unterzeichnete Empfangsbestätigung über seine Vorbehaltserklärung zur Verfahrensakte gereicht, aber bisher keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich die ausdrückliche oder konkludente Annahme des Vorbehalts durch das beklagte Land ergeben könnte.

2. Zu Gunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass zwischen den Parteien ein wirksamer Vorbehalt gegenüber der im Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 enthaltenen Befristung zustande gekommen ist. Selbst in diesem Fall ist die Befristungskontrollklage hinsichtlich der zum 15. Februar 2005 vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses unbegründet. Diese ist nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II iVm. § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1 Satz 1, § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF gerechtfertigt. 13

a) Nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II war der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis ua. zu einer Hochschule standen, mit einer Laufzeit bis zum 28. Februar 2005 zulässig, selbst wenn die Befristungshöchstdauer nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG nF bereits durch Vorbeschäftigungen mit Sachgrund ausgeschöpft war. Diese Voraussetzungen sind im Streitfall erfüllt. Nach § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF sind die §§ 57a ff. HRG nF auf den unter dem 9. März 2004 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag anzuwenden. Der Kläger war wissenschaftlicher Mitarbeiter iSd. § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG nF an einer Hochschule und wurde als solcher seit dem 15. Juli 1992 in mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen vom beklagten Land beschäftigt. Zwar durfte der nicht promovierte Kläger nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG nF nur bis zu einer Dauer von sechs Jahren im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt werden. Die mit Wirkung zum 15. August 2002 in das HRG eingefügte Übergangsregelung des § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II ermöglichte aber bis zum 28. Februar 2005 den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auch über die sechsjährige Befristungshöchstdauer des § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG nF hinaus. 14

Das Zitiergebot des § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG nF ist eingehalten. Danach ist im Arbeitsvertrag anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften des HRG beruht. Diese Anforderungen sind im Streitfall erfüllt. Im Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 sind die einschlägigen Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes genannt. 15

b) Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Wirksamkeit der die Befristung im Vertrag vom 9. März 2004 tragenden Vorschriften bestehen nicht. Dies hat der Senat 16



bereits in seinem Urteil vom 21. Juni 2006 (- 7 AZR 234/05 - Rn. 16, AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2) entschieden. Die §§ 57a bis 57f HRG nF, § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II sind nicht verfassungswidrig. Die in § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF enthaltene Erstreckung der §§ 57a ff. HRG nF auf die in der Zeit vom 23. Februar 2002 bis zum 27. Juli 2004 abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge stellt insbesondere keine mit Art. 12 Abs. 1 GG iVm. mit dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) unvereinbare Rückwirkung dar.

aa) Der Bundesgesetzgeber hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz für die Regelung des Zeitvertragsrechts des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen. Auch die sich aus Art. 72 Abs. 2 GG für die konkurrierende Gesetzgebung ergebenden Anforderungen an das Gesetzgebungsrecht des Bundes sind erfüllt. Entgegen der Auffassung der Revision wird die Gesetzgebungskompetenz des Bundes nicht durch die Schaffung eines sachgrundlosen Zeitvertragssystems mit einer einheitlichen Höchstbefristungsdauer in Frage gestellt. Für die Abgrenzung und den Inhalt der Gesetzgebungsbefugnis des Bundes und der Länder kommt es auf den Gegenstand des Gesetzes an. Die §§ 57a ff. HRG enthalten privatrechtliche Bestimmungen des Arbeitsrechts und damit einen Gegenstand der sich aus Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG ergebenden konkurrierenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes.

17

bb) § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II verstößt nicht gegen Art. 84 Abs. 1 GG. Das 6. HRGÄndG bedurfte nicht der Zustimmung des Bundesrats (vgl. hierzu ausführlich BAG 21. Juni 2006 - 7 AZR 234/05 - Rn. 33 - 36, AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2).

18

cc) § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF ist nicht wegen Verstoßes gegen Art. 12 Abs. 1 GG iVm. dem sich aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 3 GG) ergebenden Rückwirkungsverbot unwirksam. § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF enthält zwar iE eine echte Rückwirkung. Der Gesetzgeber konnte aber ohne Verstoß gegen die Grundsätze des Vertrauensschutzes den zeitlichen Geltungsbereich der §§ 57a ff. HRG nF auf Befristungsabreden erstrecken, die bis zur Verkündung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 vereinbart wurden. Durch die Nichtigkeitserklärung des gesamten 5. HRGÄndG bestand für die seit dem 23. Februar 2002 geschlossenen und bis zum Entscheidungszeitpunkt noch nicht bestandskräftig abgewickelten befristeten Verträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal eine Rege-

19



lungslücke. Schutzwürdiges Vertrauen der Vertragsparteien, das die rückwirkende Regelungskompetenz des Gesetzgebers begrenzt hat, konnte in der Zeit zwischen der Verkündung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bis zum Inkrafttreten des § 57f Abs. 1 Satz 1 HRG nF nicht entstehen. Insoweit wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die ausführliche Begründung in dem Urteil vom 21. Juni 2006 (- 7 AZR 234/05 - Rn. 37 - 45, AP HRG § 57a Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 620 Hochschulen Nr. 2) Bezug genommen.

Entgegen der Auffassung des Klägers ergibt sich ein schutzwürdiges Vertrauen auf die Beibehaltung des für ihn durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 27. Juli 2004 geschaffenen Rechtszustands nicht aus § 53 Abs. 3 BAT in der bis zum 30. September 2005 geltenden Fassung (nunmehr § 34 Abs. 2 TVöD). Diese Vorschrift schließt nur die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist nicht durch eine ordentliche Kündigung, sondern durch die bereits vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vereinbarte Befristung im Arbeitsvertrag vom 9. März 2004 beendet worden.

II. Auch die von den Parteien im Arbeitsvertrag vom 28. Januar/11. Februar 2005 vereinbarte Befristung zum 30. September 2005 ist wirksam. Sie ist nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF iVm. § 57a Abs. 1 Satz 1, § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG nF gerechtfertigt.

1. Nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF ist der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis ua. zu einer Hochschule standen, mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig, selbst wenn die Befristungshöchstdauer nach § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG nF bereits durch Vorbeschäftigungen mit Sachgrund ausgeschöpft war. Durch die am 31. Dezember 2004 in Kraft getretene Änderung des § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II ist der zeitliche Rahmen für den Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags bis zum 29. Februar 2008 verlängert worden. Die Voraussetzungen für eine auf § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF gestützte Befristung liegen im Streitfall vor. Das Zitiergebot des § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG nF ist eingehalten. Im Arbeitsvertrag vom 28. Januar/11. Februar 2005 sind die einschlägigen Vorschriften des Hochschulrahmengesetzes genannt.

2. Die in dem Arbeitsvertrag vom 28. Januar/11. Februar 2005 vereinbarte Befristung zum 30. September 2005 erweist sich auch nicht aus anderen Gründen als unwirksam.



- a) Entgegen der Auffassung des Klägers ist die Befristung in dem Arbeitsvertrag vom 28. Januar/11. Februar 2005 nicht wegen einer Umgehung des tariflichen Sonderkündigungsschutzes (§ 53 Abs. 3 BAT bzw. § 34 Abs. 2 TVöD) unwirksam. Nach dem Inkrafttreten der Neuregelung des Rechts der befristeten Arbeitsverträge durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz kann die Unwirksamkeit einer Befristung nicht mehr auf die Umgehung von kündigungsschutzrechtlichen Normen, zu denen auch die tariflichen Vorschriften zählen, gestützt werden (*vgl. BAG 6. November 2003 - 2 AZR 690/02 - BAGE 108, 269 = AP TzBfG § 14 Nr. 7 = EzA TzBfG § 14 Nr. 7, zu B I 2 a der Gründe*). 24
- b) Das beklagte Land musste entgegen der Auffassung des Klägers den ihm für eine sachgrundlose Befristung nach § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF zur Verfügung stehenden zeitlichen Rahmen nicht ausschöpfen. Die Vorschrift enthält keine Verpflichtung der Hochschulen zum Abschluss eines bis zum 29. Februar 2008 befristeten Arbeitsvertrags. Sie erweitert nur den Zeitrahmen, der ihnen nach Ablauf der in § 57b Abs. 1 Satz 1 und 2 HRG nF genannten Zeiträume für den Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit einem wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter zur Verfügung steht. Das beklagte Land musste sich daher bei der gewählten Vertragsdauer auch nicht an dem voraussichtlichen Abschluss des Promotionsvorhabens des Klägers orientieren. 25
- c) Soweit der Kläger geltend macht, für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über den 30. September 2005 hinaus hätten Haushaltsmittel zur Verfügung gestanden, ist dies nicht geeignet, die Wirksamkeit der im Arbeitsvertrag vom 28. Januar/11. Februar 2005 vereinbarten Befristung in Frage zu stellen. Für die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung einer Befristungsabrede ist nur auf die bei Vertragsschluss vorliegenden Umstände abzustellen. Danach eintretende Änderungen haben keinen Einfluss auf die Wirksamkeit der Befristung (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 443/04 - Rn. 29, BAGE 115, 265 = AP BGB § 620 Altersgrenze Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 6*). Ob bei Verfügbarkeit von entsprechenden Haushaltsmitteln ein Anspruch des Klägers auf Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags bestanden hat, war vorliegend nicht zu entscheiden. Ein solcher Anspruch ist mit einer Leistungsklage auf Abgabe einer Willenserklärung geltend zu machen (*BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 81/06 - Rn. 17*), den der Kläger aber nicht gestellt hat. 26



3. Verfassungsrechtliche Bedenken gegen die Übergangsregelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF bestehen nicht. 27
- a) § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF verstößt entgegen der Auffassung des Klägers weder gegen das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG noch gegen das sich aus Art. 12 Abs. 1 GG für den Bereich des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes ergebende verfassungsrechtliche Untermaßverbot. 28
- aa) Das Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1 GG verpflichtet den Staat, für eine gerechte Sozialordnung zu sorgen. Dabei gewährt es dem Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum. Zu der Frage der Mindestanforderungen für den Schutz des Arbeitnehmers vor dem Verlust seines Arbeitsplatzes auf Grund einer Befristung lässt sich diesem Prinzip allerdings nichts Näheres entnehmen. Vielmehr setzt insofern Art. 12 Abs. 1 GG den konkreteren Maßstab (*vgl. zu § 23 KSchG: BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169, 185 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17*). 29
- bb) § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF verstößt nicht gegen das sich aus Art. 12 Abs. 1 GG ergebende Untermaßverbot. 30
- (1) Art. 12 Abs. 1 GG garantiert die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Der Einzelne wird in seinem Entschluss, eine konkrete Beschäftigungsmöglichkeit in dem gewählten Beruf zu ergreifen oder ein bestehendes Arbeitsverhältnis beizubehalten oder aufzugeben, vor staatlichen Maßnahmen geschützt, die ihn am Erwerb eines zur Verfügung stehenden Arbeitsplatzes hindern oder zur Annahme, Beibehaltung oder Aufgabe eines bestimmten Arbeitsplatzes zwingen. Mit der Berufswahlfreiheit ist aber weder eine Bestandsgarantie für den einmal gewählten Arbeitsplatz verbunden noch gewährt Art. 12 Abs. 1 GG einen unmittelbaren Schutz gegen den Verlust des Arbeitsplatzes auf Grund privater Disposition (*BVerfG 27 Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169, 175 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17*). 31
- Im Bereich des arbeitsvertraglichen Bestandsschutzes ist im Interesse der Gewährleistung der durch Art. 12 Abs. 1 GG garantierten Berufsfreiheit der Arbeitnehmer ein staatlicher Mindestschutz unverzichtbar. Das folgt aus der Schutzpflichtfunktion der Grundrechte, die staatliche Grundrechtsadressaten dazu verpflichten, einzelne Grundrechtsträger vor einer unangemessenen Beschränkung ihrer Grundrechte zu bewahren (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 = AP TVG § 1 Tarifver-* 32



träge: *Luftfahrt Nr. 12 = EzA BGB § 620 Altersgrenze Nr. 8, zu III 2 b der Gründe mwN*). Für den Bereich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen auf Grund einseitiger Gestaltungserklärung des Arbeitgebers hat der Gesetzgeber dieser Schutzpflicht durch die zwingenden Kündigungsschutzvorschriften Rechnung getragen (*BVerfG 27. Januar 1998 - 1 BvL 15/87 - BVerfGE 97, 169, 175 = AP KSchG 1969 § 23 Nr. 17 = EzA KSchG § 23 Nr. 17; 24. April 1991 - 1 BvR 1341/90 - BVerfGE 84, 133, 147 = AP GG Art. 12 Nr. 70 = EzA Einigungsvertrag Art. 13 Nr. 1*). Bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen schützen seit dem 1. Januar 2001 im Wesentlichen die Bestimmungen des TzBfG vor einer unangemessenen Beeinträchtigung des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG (*BAG 21. Juli 2004 - 7 AZR 589/03 - EzA BGB 2002 § 620 Altersgrenze Nr. 5, zu II 1 b der Gründe*). Für die Befristung der Arbeitsverhältnisse von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat der Gesetzgeber den Bestandsschutz durch die §§ 57a ff. HRG näher ausgestaltet.

(2) Die in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF enthaltene sachgrundlose Befristungsmöglichkeit mit dem bereits vor dem 23. Februar 2002 beschäftigten wissenschaftlichem und künstlerischem Personal wahrt die durch das Untermaßverbot gezogenen Grenzen für die Ausgestaltung des arbeitsrechtlichen Bestandsschutzes und ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

§ 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF stellt zum einen eine Übergangsvorschrift zu Gunsten der bereits vor dem 23. Februar 2002 an einer Hochschule im Rahmen von befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern dar, denen zuvor zur Erlangung einer Promotion bzw. zum Erwerb einer berufswahlfördernden wissenschaftlichen Qualifikation eine ausreichend bemessene Vorbeschäftigungszeit zur Verfügung gestanden hat. Dem vom Übergang auf das sachgrundlose Befristungssystem der §§ 57 ff. HRG nF betroffenen akademischen Nachwuchs sollte während der Laufzeit eines nach § 57f Abs. 2 HRG nF sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags eine berufliche Neuorientierung ermöglicht werden. Zum anderen sollte nach dem Willen des Gesetzgebers der gegenüber § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II erweiterte Zeitrahmen dazu genutzt werden, die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitern nach der Qualifizierungsphase zu verbessern (BT-Drucks. 15/4132 S. 23). Der Gesetzgeber hat die sich aus dem Untermaßverbot des Art. 12 Abs. 1 GG ergebenden Anforderungen an den arbeitsrechtlichen Bestandsschutz für die von der geänderten Übergangsregelung erfassten

33

34



wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter durch die Festlegung eines zeitlichen Rahmens berücksichtigt. Eine auf § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF gestützte Befristung ist nur bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Die Verlängerung des in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG ZF II enthaltenen Zeitrahmens ist angesichts der nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts eingetretenen Rechtsunsicherheit und der angedachten Neugestaltung der Beschäftigungsmöglichkeiten für die bereits langjährig beschäftigten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

b) § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF verstößt entgegen der Auffassung des Klägers nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. 35

Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verbietet es, gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Eine gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßende Ungleichbehandlung liegt vor, wenn sich für die vorgenommene Differenzierung ein vernünftiger, sich aus der Natur der Sache ergebender oder sonstwie einleuchtender Grund nicht finden lässt, wenn also für eine am Gleichheitsgedanken orientierte Betrachtung die Regelung als willkürlich anzusehen ist (vgl. BVerfG 15. Oktober 1985 - 2 BvL 4/83 - BVerfGE 71, 39, 58; BAG 19. Oktober 2000 - 6 AZR 244/99 - ZTR 2001, 362, zu II 1 der Gründe). Dies trifft auf die Regelung in § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF nicht zu. Der Kläger meint, § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF sei gleichheitswidrig, weil die von der Vorschrift erfassten befristet beschäftigten Arbeitnehmer bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags trotz jahrelanger Beschäftigung ihren Kündigungsschutz nach dem KSchG und dem Sonderkündigungsschutz nach § 53 Abs. 3 BAT verlieren. Zwar ist zutreffend, dass die erworbene kündigungsschutzrechtliche Stellung befristet beschäftigte Arbeitnehmer nicht gegenüber der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund einer vereinbarten Befristung schützt. Darin liegt jedoch keine sachlich unge-rechtfertigte Ungleichbehandlung befristet beschäftigter Arbeitnehmer gegenüber unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern. Dies ist vielmehr die zwangsläufige Rechts-folge der Befristung, wobei der dem Arbeitnehmer zustehende Bestandsschutz durch die Befristungskontrolle gewährleistet wird. 36

c) Die bereits in den Vorinstanzen geäußerte und in der Revisionsinstanz mit wenig verständlichen Ausführungen wiederholte Auffassung des Klägers, der in dem durch § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF ermöglichten Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags eine Verletzung seiner durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Koalitionsfreiheit sieht, vermag der Senat nicht nachzuvollziehen. 37



4. Die Vorschrift des § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF steht nicht im Widerspruch zu den Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - RL 2000/78/EG - (ABl. EG 2000 L 303/16). Die Vorschrift bewirkt entgegen der Auffassung des Klägers keine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters. 38
- a) Eine unmittelbare Diskriminierung iSv. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie liegt schon deshalb nicht vor, weil § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF die Befristung von Arbeitsverträgen nicht von einem bestimmten Lebensalter abhängig macht. 39
- b) Die von § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF erfassten Arbeitnehmer werden durch die Regelung auch nicht mittelbar iSd. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG wegen ihres Alters diskriminiert. 40
- aa) Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, diese Vorschriften sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. 41
- bb) Durch § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF werden nicht Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt. Zum einen betrifft die Vorschrift nicht ausschließlich oder überwiegend Personen eines bestimmten Alters. Von § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF werden alle Arbeitnehmer erfasst, die vor dem 23. Februar 2002 als wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter an einer Hochschule oder Forschungseinrichtung in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt waren und bei denen die in § 57b Abs. 1 HRG nF bestimmte Höchstbefristungsdauer vor dem 29. Februar 2008 ausgeschöpft war. Dies kann Arbeitnehmer jeden Alters ab ca. dem 30. Lebensjahr bis zum Rentenalter (und darüber hinaus) betreffen. Zum anderen werden die von § 57f Abs. 2 Satz 1 HRG nF erfassten Arbeitnehmer durch die Vorschrift nicht gegenüber anderen Arbeitnehmern in besonderer Weise benachteiligt. Sie werden vielmehr für eine Übergangszeit bis zum 29. Februar 2008 denjenigen wissenschaftlichen Mitarbeitern gleichgestellt, bei denen die in § 57b Abs. 1 HRG nF bestimmte Höchstbefristungsdauer noch nicht abgelaufen ist. Dadurch soll ihnen nach einer langjährigen Vorbeschäftigung an der Hochschule oder Forschungseinrichtung während der Laufzeit eines nach § 57f Abs. 2 HRG nF sachgrund- 42



los befristeten Arbeitsvertrags der Abschluss ihrer wissenschaftlichen Qualifikation und eine berufliche Neuorientierung ermöglicht werden. Ohne die Übergangsvorschrift hätte mit diesem Personal kein weiterer befristeter Arbeitsvertrag nach den ab 23. Februar 2002 geltenden hochschulrahmenrechtlichen Vorschriften abgeschlossen werden können, sondern nur ein nach § 14 Abs. 1 TzBfG mit Sachgrund befristeter Arbeitsvertrag. Dies hätte in einer Vielzahl von Fällen zur Folge gehabt, dass mit diesen Mitarbeitern kein weiterer Arbeitsvertrag abgeschlossen worden wäre und ihnen keine ausreichende Zeit verblieben wäre, ihre wissenschaftliche Qualifikation abzuschließen und sich beruflich neu zu orientieren. Auf den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags konnten sie zu keinem Zeitpunkt vertrauen.

- III. Der auf Weiterbeschäftigung gerichtete Hilfsantrag zu 2. ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Er ist für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1. gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 43
- IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 44

Dörner

Gräfl

Koch

Willms

Bea

